

Holland 6각형 프로파일을 통한 진로몰입 사례분석

노양희
경기대학교 일반대학원 직업학과

The Case Analysis of Career Commitment using Holland's Hexagonal Model Profiles

Yang-Hee Noh

Dept. of vocation, Kyunggi University Graduate School

요 약 본 연구는 Holland 6각형 모형에서 계측성 상관계수가 .16으로서 둘 간 상관이 매우 낮은 탐구형(I)과 진취형(E)이 결합할 때 나타나는 진로몰입과 관련된 행동 특성을 분석하고자 한다. 특히 탐구형(I)과 진취형(E)이 각각 높은 점수로 동일하거나, 유사한 값을 가진 개인과 각각 낮은 점수로 동일하거나 유사한 개인은 진로몰입에 대해 다르게 행동하는가? 다르다면 어떻게 다른 행동 특성을 나타내는지 분석하고자 한다. 연구는 두 코드값 18점 이상자 3명과 18점 미만자 3명을 대상으로 면담을 진행하여 그 내용을 분석하였다. 분석 결과 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 동시에 높은 연구대상자들은 높은 진로몰입을 보였는데 목표지향성이 매우 강하고 긴 미래시간전망을 가지고 발전을 추구하며 스스로 동기부여를 잘하는 것으로 나타났다. 동시에 높은 진로기대감과 진로탄력성을 가지고 진취적으로 자신의 진로를 계획하며 일정한 희생도 감수했다. 독립성을 중시하고 타인이나 외부환경의 영향에 민감하지 않으며 독자적인 진로 의사결정을 하는 것으로 나타났다. 반면 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 동시에 낮은 연구대상자들은 진로몰입의 중요성을 잘 알고 의지도 있으며 스스로 몰입하고 있다고 생각하기도 하나 실상은 주변 사람이나 외부 환경의 영향으로 몰입도가 낮아지는 모습을 나타냈다. 이들은 미래 진로에 대해 관심을 가지고 있었지만 자신의 논리에 근거한 일관성이나 계획보다는 주변의 평가나 관계, 외부환경의 끌리는 자극에 민감히 반응하여 결정이나 계획이 움직이는 경향을 보였다. 이 때 진로몰입의 수준과 특성을 결정하는 것은 사회형(S) 코드값의 크기와 관련이 있다. 본 연구는 심층적 진로상담서비스에 활용될 수 있는데 의의가 있다.

Abstract This study was designed to analyze the behavior characteristics of people, who have the same or similar Investigative (I) and Enterprising (E) Holland code scores, toward their career commitment. The calculus of the two codes is .16, which means that they are inconsistent and full of oppositions. Especially, the focus of the analysis is whether there are any differences in career commitment between people who have similarly high or low scores of their I and E codes and, if there are differences, what are their characteristics. The analysis shows that the participants with high scores of their I and E codes have strong career commitment. They are highly goal oriented and motivated and with a long future time perspective they seek for progress in their careers. Due to their high career expectations and career resilience, they are willing to invest in their careers and put up with a certain level of sacrifice. They place the emphasis on their independence and are not very influenced by the surrounding environment. While the participants with low scores of their I and E codes also perceive the importance of their career commitment, they are very much affected by people and external stimuli. As a result, their efforts in terms of their career commitment are easily disturbed and lowered. The critical factor causing the difference between these two types of people is related to the score of their Social(S) code. This research has the potential to provide improvement points for career counselling.

Keywords : Calculus, Career, Career Commitment, Career Counselling, Enterprising, Holland, Holland's Hexagonal Model, Investigative, Personality, Social, Vocational Counselling Services

본 연구에 상세한 지도와 자문으로 도움을 주신 김병숙 교수님께 감사드립니다.

*Corresponding Author : Yang-Hee Noh(Kyunggi Univ.)

Tel: +82-10-2313-5928 email: vocation110@gmail.com

Received January 4, 2018

Revised (1st January 26, 2018, 2nd February 19, 2018)

Accepted March 9, 2018

Published March 31, 2018

1. 서론

Holland[1]는 “직업 선택은 성격의 투사다”라고 하였다. 이와 같이 Holland의 성격이론은 청소년기에서의 직업선택이나 직업전환을 위한 직업선택에 탁월한 이론으로 평가된다. Holland는 자신의 이론을 개인이 직업을 선택하여 활동하게 되는 환경이 더 중요하다고 보기 때문에 일관성, 차별성, 정체성, 일치성, 계층성 5개의 개념을 발표하였고 이 개념들은 개인과 환경의 적응 및 갈등요소 파악에 중요한 틀이 되었다. Holland는 5개 개념 중 일관성, 차별성, 정체성, 일치성에 대하여 대부분을 할애하여 설명하였고 특히 일관성, 차별성, 정체성에 대하여 검증하는 연구에 평생 동안 몰두하였다.

계층성에 대하여 Holland는 단지 ‘유형들(환경)내 또는 유형들 간의 관계는 6각형 모형에 따라 정리될 수 있는데, 6각형 모형에서 유형(환경)들 간의 거리는 그것들 사이의 이론적 관계에 반비례한다. 여기서 6각형은 개인(환경) 간 또는 개인 내에 있는 일관성의 정도를 나타내 주는 도형으로 이론의 본질적 관계를 설명해 준다[2].’로 언급하는 것이 전부였다. Holland는 유형들 간 거리에 따른 계층성의 상관계수를 제시하였으나 이 계수에 대한 재해석이 없었으며, 6각형 프로파일에서 나타나는 의미는 제시하지 못했다. Holland가 제시한 계층성의 상관계수 중 .20 이하는 상관이 없는 코드를 나타낸다. 여기서 탐구형(I)과 진취형(E)은 .16으로서 상관이 없는 두 코드의 관계를 보인다. Holland의 해석에 의하면, 이 두 코드는 심리적 유사성과 반비례 관계에 있으며, 일관성이 낮고, 본질적으로 다른 관계를 나타내는 것으로 설명된다.

진취형(E)과 탐구형(I)의 특징을 보면, 이 둘 간의 상관이 없음이 극명하게 나타난다. 예를 들면, 진취형(E)은 타인 앞에 나서기를 좋아하는데 비해 탐구형(I)은 혼자 있고 싶어 하고, 진취형(E)은 무엇을 해도 용기를 갖고 추진하는 반면, 탐구형(I)은 골똘히 생각하고 연구하는 등과 같이 정반대의 행동결합이다. 이와 같은 진취형(E)과 탐구형(I)이 결합하였을 때 나타나는 행동특성은 혼자 골똘히 생각한 것을 용기를 갖고 추진하는 진로몰입과 연관이 있다. 그렇다면, 6각형 프로파일에서 상관이 매우 낮은 진취형(E)과 탐구형(I)이 각각 높은 점수이면서 동일하거나, 유사한 값을 갖고 있는 개인과 이에 비해 각각 낮은 점수로 동일하거나 차이가 적은 점수를 갖고 있는 개인과는 진로몰입에 대하여 다르게 행동하는가라

는 의문점을 갖게 되고 이 의문점에서 부터 이 논문은 출발한다.

이 논문은 Holland 6각형 프로파일에서 탐구형(I)과 진취형(E)의 축이 갖고 있는 특징을 질적 연구를 통해 해석을 시도한다. 이러한 시도는 Holland 이론에 바탕을 둔 직업관련 진단도구를 사용하여 Holland 이론의 5개 개념 중 계층성에 대한 새로운 해석을 제시하고자 하는 것이다.

또한, 본 논문은 Holland 6각형 프로파일이 갖는 의미를 밝혀내고, 진로갈등을 일으키는 성격유형이 어떻게 유형화되고 각기 어떤 특징들을 나타내는 지 분석함으로써, 진로상담에서 이루어지고 있는 진로논점을 더욱 풍부히 해석할 수 있고 보다 깊이 있는 상담을 제공할 수 있는 개선점을 제시하는데 그 의의가 있다.

2. 이론적 배경

2.1 Holland의 6각형 프로파일

Holland는 1992년[3] 자신의 이론을 총 정리하여 발표하게 되는데, 그의 근본적인 생각은 진로결정, 진로참여, 성취를 이끌어 낼 수 있는 성격과 환경특성은 무엇인지, 결정을 못하거나, 결정에 불만족하거나, 낮은 성취력을 가져오는 성격과 환경특성이 무엇인지에 기초하였다. 또한 그는 인간 생애동안 개인이 수행하는 일과 일의 수준이 안정적이거나 변화가 많은 성격과 환경특성이 무엇인지에 관심을 가졌다. 그리고 개인이 갖고 있는 진로문제를 지원하기 위한 가장 효과적인 방법이 무엇인지의 연구에도 힘써 왔다. 1997년 Holland는 1992년의 발표를 더욱 정교화 하였고 다섯 번째로 이론을 수정하고 보완하였다.

Holland 이론의 핵심은 다음과 같은 5개의 개념이다. 첫째, 성격유형과 환경유형간의 관련성의 정도를 추정하는 개념의 일관성(consistency), 둘째, 어떤 사람들 또는 환경은 다른 환경이나 사람들보다 명백히 구별되는 차별성(differentiation), 셋째, Holland 이론에서 가장 최근에 첨가된 개념으로 유형과 환경의 정체성을 보충해 줄 요인으로서 마지막 이론을 다듬는데 제시되었던 정체성(identity), 넷째, 사람이 자신의 유형과 비슷하거나 정체성이 있는 환경유형에서 일하거나 생활할 때 높게 나타난다고 하였던 일치성(congruence)이다.

그 중 다섯째, 계측성(calculus)은 인간의 성격유형의 프로파일로서 육각형 모형에서의 성격유형 또는 환경 유형간의 거리는 차이의 정도를 뜻하는 개념이다. 계측성은 유형간 거리가 멀수록 유사성이 떨어지고 이질적인 성질을 지닌다는 것이다. 계측성은 실제와 이론의 문제점에 적용하기 위한 중요한 아이디어와 연결되어 있으며, 만족, 성취, 직무전환 등을 예언하고 일관성과 일치성의 수준을 정하는데 사용된다[1].

계측성은 각 두 쌍의 코드간의 상관계수를 제시한 것으로, 그중 두 쌍의 코드 간 상관이 없는 쌍의 코드는 현실형(R)과 예술형(A) .16, 탐구형(I)과 관습형(C) .16, 탐구형(I)과 진취형(E) .16, 관습형(C)과 예술형(A) .11 등이다[2]. 그중 두 번째로 상관이 없는 코드의 쌍은 탐구형(I)과 진취형(E)이다.

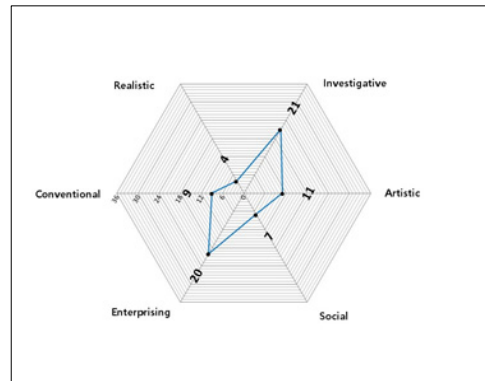
탐구형(I)과 진취형(E)의 쌍은 관찰과 분석하는 정(靜)적인 활동을 좋아하는 동시에 앞장서서 나가는 동(動)적인 활동을 좋아한다. 또한 숙고하는 면을 갖고 있는 한편, 도전적인 면을 갖고 있다. 즉, 목표를 가지고 숙고하여 도전적으로 용기를 갖고 추진하는 면을 보인다. 그러므로 탐구형(I)과 진취형(E)이 길이가 발달되었다면, 목표를 향해 나아가는 목표지향적이고 의지도 강한 편이다. 그러나 탐구형(I)과 진취형(E)이 길이가 낮다면, 외부 환경 자극에 취약성을 나타내어 외부 환경요소가 강하게 작용하면 정적이었다가 동적으로 변화하여 목표를 추구하는데 몰입도를 약화시킨다. 그러므로 탐구형(I)과 진취형(E)의 변의 길이는 몰입하다가도 외부 환경의 자극을 받아 몰입상태를 깨뜨리는 상태까지 발달하게 되는 모순되는 특징을 반영하는 것이다.

이러한 특징은 탐구형(I)과 진취형(E)의 프로파일에서 알 수 있는데 진로몰입 수준을 결정하는 것은 사회형(S)과 밀접하게 관련이 있다. 일반적으로 사회형(S) 점수가 높으면 탐구형(I)과 진취형(E)의 점수가 낮아지고, 사회형(S)점수가 낮으면 탐구형(I)과 진취형(E)의 점수가 높다.

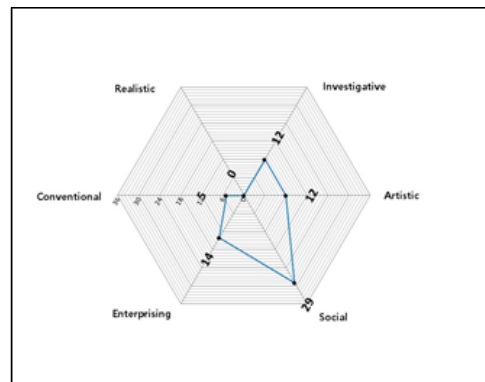
<Fig1>은 사회형(S), 탐구형(I), 진취형(E) 등의 점수의 관계를 보여주는 프로파일이며, 진로몰입도의 관계를 보여준다.

2.2 진로몰입

Blau 등[4-5]에 의하면 진로몰입(career commitment)은 개인이 자신의 진로에 대해 갖고 있는 태도 혹은 특정 전문 분야(professional career)에 대해 갖고 있는 심리



(a) high scores of I & E codes model



(b) low scores of I & E codes model

Fig. 1. Two cases of career commitment model

적 반응이다. Aryee와 Tan[6]은 진로몰입을 특정 직업 분야에서 일련의 직무들에 대해 자신을 동일시 할 수 있는 감정적인 개념이며 행동 면에서는 직무목표 추구에 있어서 어려움에 대처할 수 있는 능력으로 정의했다.

진로몰입은 개인이 진로 목표를 결정하고 이들 목표들을 통합하고 그 자신을 이들 진로 목표들과 동일시하게 한다[7]. 그러므로 진로몰입은 개인이 진로목표를 성취하도록 주장하는 동인이 된다. 즉 개인이 선호하는 직업 역할을 수행하도록 동기 부여하는 힘과 이를 지속적으로 수행하게 하는 태도를 갖게 한다[7]. Carson 외[8]는 진로 동기부여 모형과 Hall[7]의 진로몰입 개념 적용하여 진로몰입이 3개의 요소로 구성되는 다차원의 개념이라고 주장하였다. 즉 자신의 진로분야에 대해 정서적 애착과 일체감을 갖는 진로정체성(career identity), 자신의 진로욕구를 정확히 인지하고 진로목표를 체계적으로 설정하는 진로계획(career planning), 그리고 진로를 수행하는 과정에서 겪는 어려움을 극복하고 진로를 지속

하려는 의지인 진로탄력성(career resilience)이다.

그러므로 진로몰입은 자신과 직업세계를 탐색하여 특정한 직업에 대한 선호를 분명히 하고 자신이 선택한 진로에 강한 애착을 느끼며 진로목표를 성취하기 위해 동기를 부여하며 어려움을 극복하고 실행해 나가는 힘과 의지 및 과정을 모두 포함한다[4-5]. 즉 진로를 결정하고 준비, 수행해 나가는 전(全) 과정에서 나타나는 인지, 행동, 심리, 정서 모두를 포함하는 개념인 것이다.

동시에 진로몰입이 높은 개인은 자신의 진로에 대한 투자를 잘 하는데 때로는 많은 희생을 기꺼이 감수하기도 한다[9-10]. 이들은 어려움과 도전에 직면해도 이를 극복해내는 성향과 성과를 내는 특징을 보인다[8].

2.3 선행연구 분석

Holland 코드와 5개 개념에 대한 연구로는 개인의 성격유형과 환경유형간의 일치성 등 주요 개념과의 관계 연구 및 특정 유형의 직무 성취, 만족 등 직업행동과의 관계 연구들이 주로 이루어져왔다. 다양한 실증 연구를 통해 개인 성격유형과 직업환경 유형이 일치할 때 직무만족이 높아진다는 결과가 제시되고 있다[11-12].

그러나 일치성 연구를 종합해 보았을 때 실증사례는 많이 있으나 연령, 성(gender) 등 변수에 따라 다른 결과들이 도출 되는 등 일치성의 예견력이 탁월하다고 볼 수 없다는 연구도 제기되었다[13-14]. Ishitani[15]는 전일제 직업을 가지고 있는 미국 대학졸업자 남녀 조사에서 일치성이 내재적 직무 만족과는 연관성이 크나 외재적 직무만족, 특히 여성의 외재적 직무만족과는 그 연관성이 적다는 연구결과를 제시하였다.

일관성과 관련하여 Wiley와 Magoon[16]은 사회형(S) 대학1학년생 211명의 일관성 수준에 따른 졸업 비율 연구를 통해 지속성을 예측하였는데 일관성이 높은 학생일수록 지속적인 경향을 나타냄을 보여주고 있다.

Huang과 Pearce[17]는 Holland 코드와 연 소득과의 관계 및 차별성과 연소득과의 연구에서 탐구형(I)이 연 소득에 미치는 정적 연관성이 가장 크며 그 다음이 진취형(E)이고, 현실형(R)은 부적 연관성이 크다는 결과를 제시하였다. 이는 지식정보사회에서의 중요 역량인 인지 능력과 탐구형(I)의 특징인 호기심 많고 탐구적이며 문제 해결적 태도가 지식과 기술습득에 영향을 미치기 때문이라고 주장하였다. 진취형(E)은 리더십과 관련한 자리를 선호하는 성향과 기업의 이익을 추구하는 특성으로 관리자의 진로를 추구하거나, 위험을 감수하고 사업을

할 수 있는 특성을 보이기 때문에 소득과 정적 관계에 있다. 동시에 높은 차별성이 직업 안정성과 만족, 성과와 관련 있으며 결과적으로 소득과도 정적 관계를 나타낸다. 차별적 특성이 강한 직업은 그 직무 수행자의 과업이 분산되지 않고 집중할 수 있게 함으로써 직업적 흥미를 강화하고 결과적으로 높은 소득으로 이어지는 것이다.

정체성에 대한 실증사례는 아직 매우 제한적이다. Holland는 직업 정체성이 일생의 진로 안정성을 예견하는데 중요한 역할을 하며 직업 성취의 지표가 될 수 있다고 보았고 정체성이 직업몰입(occupational commitment)과 연관된다는 연구도 있다. 그러나 Holland의 직업 정체성 측정이 정체성 보다는 진로미결정(career indecision)을 더 잘 보여줄 수 있다는 주장도 제기되고 있다[13].

계측성에 관한 연구는 근접한 유형이 근접하지 않은 유형보다 관련도가 강하다는 것이 실증 연구들을 통해 증명, 지지되었다[13].

Holland 6각형 프로파일 연구로, 김병숙·이준일[18]은 우유부단형 프로파일을 통해 일관성 및 계측성을 연구하였는데 이들이 계측성에 있어 6개 코드가 모두 발달하였음을 보고하였다. 이를 통해 다양한 흥미구조를 가진 다재다능함이 의사결정이 어려운 우유부단의 한 원인이 됨을 규명하였다. 최선희[19] 외는 Holland 3코드가 비밀관성을 나타내는 프로파일을 가진 경우 3 가지 이상의 진로 경험과 다양한 흥미를 추구하며, 다양한 진로에서 높은 진로몰입도를 보이고, 진로 정체성에서 긍정, 양가(兩價)적 가치, 혼돈의 특징을 보임을 분석하였다.

진로몰입과 직무수행에 영향을 미치는 요소로 Barker와 Demerouti[20]는 낙관주의, 자기효능감, 자아탄력성, 자기존중감 같은 개인 자원을 들었다. 개인의 성격, 내재적 동기, 자기효능감, 자율성 및 긍정적인 직무환경이 진로몰입에 영향을 미친다는 연구결과도 있다[21-22].

3. 연구방법

본 연구는 진로몰입의 현상을 최대한 ‘있는 그대로’ 보는데 초점을 두는[23] 질적 연구방법 중 사례 연구(case study) 방법[24]을 선정하였다. 사례 연구는 맥락 속에서 하나 혹은 여러 ‘경계 지어진 체계’의 사례(들)를 탐색하고, 관찰, 면접, 문서 등 다양한 정보원들을 통해 상세하고 심층적인 자료를 수집하며, 사례 기술과 사례에 기반 한 주제들을 보고하는 연구방법이다[24]. 본 연

구는 사례 자체보다는 진로몰입이라는 특정 이슈에 초점을 둔 연구로 사례 분석 목적에 따른 구분에 있어 도구적 사례분석법[25]으로 접근하고자 한다. 도구적 단일 사례연구는 하나의 이슈나 관심에 초점을 맞추고 이 이슈를 예증하기 위한 체계를 선택하여 하는 것으로 여기서 사례는 이슈를 더 잘 이해하기 위한 수단, 연구 이슈를 지지하는 2차적 가치를 지닌다[25]. 먼저 연구참여자가 각 사례 내 분석 후 탐구형(I)과 진취형(E) 코드 점수가 18점 이상인 사례와 18점 미만인 두 사례에서 나타나는 사례 간 분석을 하였다. 18점의 기준은 Holland 6각형의 한 변의 길이 36점에서 보자면 1/2이상 점수인 18점을 기준으로 높다고와 낮다고 구분하였다. 면담 내용과 관찰을 주 정보원으로 하였다.

3.1 연구 참여자 선정

본 연구는 2017년 6. 10~9. 28에 경기대 대학원 직업학 과정자 중 직업카드검사 참여자 총 42명, 한국직업상담협회 연수생 및 한국인재인증센터에서 운영하는 강의 과정 수강자 중 직업카드검사 희망자 34명 등을 대상으로 직업카드분류150 검사를 실시한 후, 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 각각 18점 이상이면서 동일 혹은 3점 이내에 있는 3명과 18점 미만이면서 동일 혹은 3점 이내에 있는 3명, 총 6명을 선정하였다.

연구 참여자 6명은 37~57세에 걸쳐 있으며 남자 3명, 여자 3명이다. 연구대상자의 직업을 보면 프랜차이즈 편의점 대표 1명, 변호사 1명, 대학 강사 1명, 사진가 1명, 교육컨설팅 담당자 1명, 구직자 1명으로 구성되었다(Table 1).

Table 1. Subject of study

Case	Age	Sex	Scho.	Job	I, E score
1	38	M	univ.grad.	Franchise Business CEO	I:18 E:19
2	57	F	univ.grad.	Lecturer	I:22 E:19
3	50	M	univ.grad.	Lawyer	I:18 E:20
4	37	M	jun coll.grad.	Photographer	I:13 E:13
5	41	F	univ.grad.	Education Consultant	I:12 E:13
6	48	F	univ.grad.	Job Seeker	I:11 E:9

scho. = scholarship / univ. = university / jun coll. = junior college / grad. = graduation

3.2 연구도구

3.2.1 직업카드분류 검사

연구는 직업카드분류150을 사용하여 진행하였다. 직업카드분류150은 Holland 성격유형 이론에 근거한 질적 검사 도구로 참여자가 직업흥미 탐색과정을 통해 직업에 대한 '선호'를 측정하는 도구이다. 참여자가 직업을 '좋아함' 혹은 '싫어함'으로 선별한 이유를 직접 진술함으로써 참여자는 자신의 진로 주제를 직접 표출하며 연구자는 이를 분석할 수 있는 질적 도구이다.

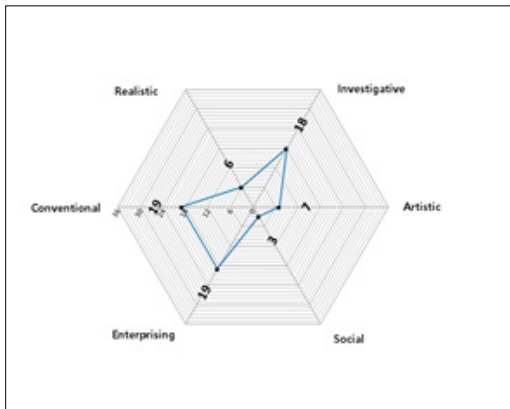
검사는 직업카드분류150 지침서에 따라 실시하였다. 직업카드분류150 전문가격을 갖춘 전문가가 검사를 진행하였으며 분류활동은 60~90분의 시간이 소요되었다. 제일 먼저, '좋아함'과 '싫어함'으로 카드를 분류하였고, 분류한 카드를 보고 '좋아함'과 '싫어함' 각각의 이유를 진술하게 하였다. 이후 '좋아함'으로 분류한 카드 중 참여자가 가장 좋아하는 직업 12가지를 먼저 선택하고, 선택한 12가지 직업 중에서 좋아하는 우선순위를 정하도록 하였다. 그리고 순위별 직업명과 각 Holland 3코드를 기재하게 하였다.

이 후 각 코드에 대한 계산은 제1 코드에는 3점, 제2 코드에는 2점, 제3코드에는 1점의 가중치를 부여하였다. 한 코드의 가장 높은 점수는 36점이며 6개 코드 총 합계는 72점이다. 연구참여자가 모두가 72점의 동일한 값을 갖는다.

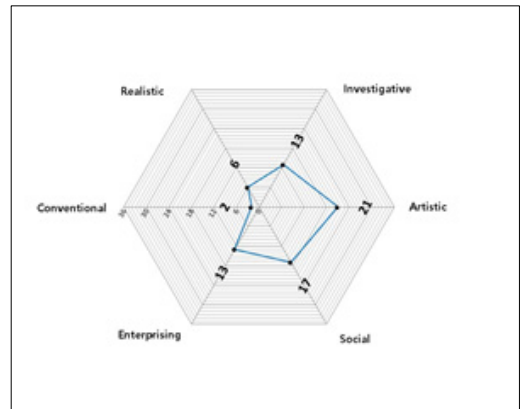
연구 참여자의 Holland 코드는 각 코드별 점수에서 가장 높은 점수와 2번째 그리고 3번째 점수의 코드를 순서대로 배열하여 확정된 것이다. 동일한 점수를 나타내는 코드가 있다면 이를 나타내는 방식을 설명하였다. 이 단계를 거쳐 연구참여자의 Holland 모형 프로파일이 완성되었다.

Holland 6각형 모형에서 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 18점 이상으로 높으면서 두 코드값이 같거나 3점 이내에 있는 연구 참여자 3명의 프로파일은 아래 그림과 같다(Fig.2).

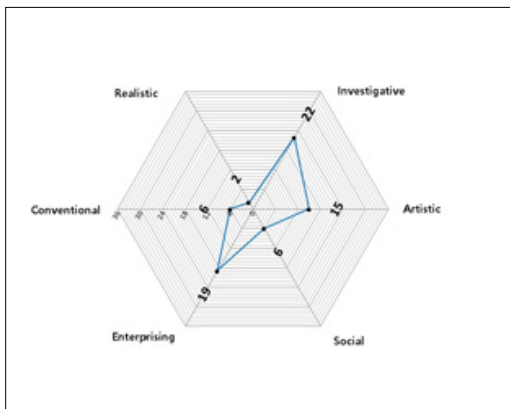
탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 18점 이하로 두 코드값이 같거나 3점 이내에 있는 연구 참여자 3명의 프로파일은 아래 그림과 같다(Fig.3).



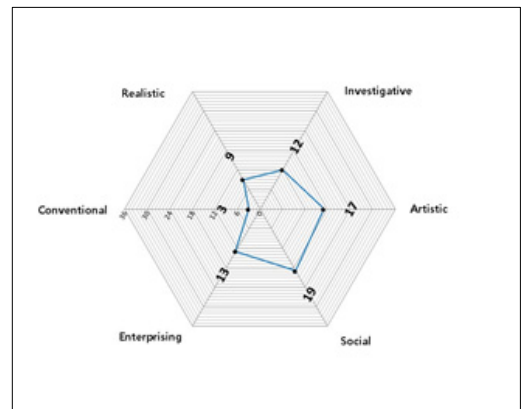
(a) case1 (I:18, E:19)



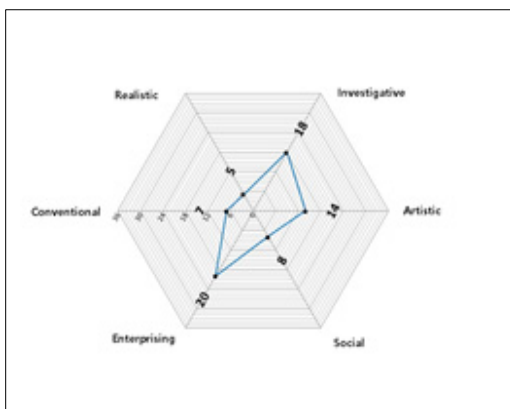
(d) case4 (I:13, E:13)



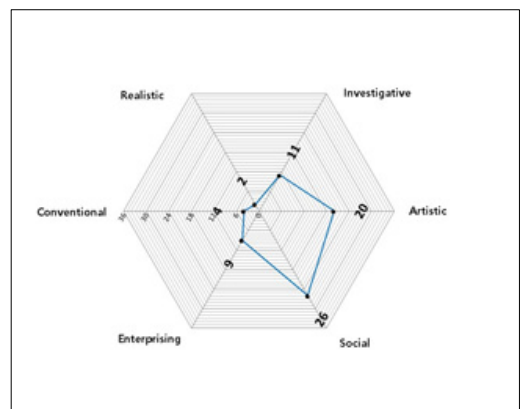
(b) case2 (I:22, E:19)



(e) case5 (I:12, E:13)



(c) case3 (I:18, E:19)



(f) case6 (I:11, E:9)

Fig. 2. Three Cases of High I & E scores of Holland's Hexagonal Model Profile

Fig. 3. Three Cases of Low I & E scores of Holland's Hexagonal Model Profile

3.2.2 반구조화 질문지

본 연구는 “사람들의 생생한 경험과 그 경험으로부터 만들어내는 의미를 이해하는 것에 관심”[26]을 두는 면담법을 통해 자료를 수집, 분석 하였다. 면담은 반구조화된 개방형 질문지를 구성하여 진행하였다. 면담 질문지 구성을 위해 먼저 Holland 성격유형과 5개념과 관련한 문헌과 진로 몰입에 관한 문헌을 분석하였다. 그리고 사례연구방법 및 면담법에 관한 문헌을 개관하였다 [23-27]. 이후 직업카드분류150 검사 해석 임상경험을 토대로 연구 참여자들의 직업카드분류150 검사 결과 나타난 Holland 프로파일을 검토하였다. 이러한 임상 경험을 토대로 연구 참여자의 예측되는 직업행동에 대한 특성들을 도출하였고 이들 특성 및 사전 연구를 기반으로 반구조화된 질문지를 작성하였다. 사전검사(pre-test)는 2017년 7월까지 실시하였다. 사전검사 후 직업학 전문가들과 질문내용의 타당성을 재검토하였고 최종적으로 직업학 교수 1인의 감수를 받아 보완하고 부분적으로 수정이 필요한 질문을 가감하여 반구조화 된 질문지로 확정하였다. 질문지는 참여자가 자신의 ‘내면의 목소리’[23]를 적극적으로 내는데 방해하지 않도록 고려하였다. 최종 확정된 반구조화 질문지는 다음과 같다(Table 2).

Table 2. Interview questions of qualitative research study

pre question	When you are working or confronted with a certain situation, are you the type of person who set clear goals and well-focused for the career commitment? Or do you have a hard time to make a commitment even though you are aware the importance of commitment well. Please describe about yourself in the situation noted above.
research problem	Do you think you are very much a goal-oriented and well-focused person? or not?
case A	when you describe/are judged you are very much a goal-oriented person.
sub questions	1-1. Describe briefly about your past and present career. 1-2. During last 10(5)years, what was your goal for career and why you have established such a goal? 1-3. What concerns you the most when you make a decision? 1-4. What kind of efforts you put in to achieve the goal? 1-5. What do you think you sacrifice in your life in order to achieve the goal? 1-6. Except the goal, what was(is) your special concerns in your life and what do you do for them? 1-7. What is the meaning of “career” in your life? 1-8. How do you spend your time?
case B	when you describe/ are judged you are not well-focused and have a hard time to make a commitment even though you are aware of the importance of commitment well.

sub questions	2-1. Describe briefly about your past and present career. 2-2. During last 10(5)years, what was your goal for career and why you have established such a goal? 2-3. What concerns you the most when you make a decision? 2-4. What kind of efforts you put in to achieve the goal? 2-5. What was(is) the main causes of interrupting your commitment? 2-6. Except the goal, what was(is) your special concerns in your life and what do you do for them? 2-7. What is the meaning of “career” in your life? 2-8. How do you spend your time?
---------------	---

3.3 면담과정

면담은 구조화나 반구조화 되거나 비구조화 된 질문을 통해 연구 참여자들로부터 연구 주제와 관련한 삶의 경험과 그 경험의 의미를 도출하여 이를 분석하는 것으로, 연구 참여자들의 개인적인 경험과 이야기를 대상자 각각의 고유한 관점에서 이해할 수 있다[26]. 연구자가 참여자와 직접 면담하는 과정에서 참여자의 언어뿐만 아니라 그들의, 표정, 몸짓 등을 통해 참여자의 심층적인 생각을 알아내는 방법이다[27].

면담은 2017. 7 ~9. 28 약 2개월에 걸쳐 진행되었다. 면담은 직접 대면하여 1대 1로 진행하였으며 1회 면담에 소요된 시간은 참여자의 진로성숙도, 표현 방식 등의 차이에 따라 60~90분 정도였다. 면담은 연구 참여자에게 연구의 목적과 의미, 소요 시간 등을 먼저 설명하고 진행하였다. 또한 녹음과 녹취의 필요성과 과정을 설명하고 면담자의 사전 동의 후 녹음하였다. 면담 시 반구조화 된 질문에 들어가기에 앞서 참여자가 자유롭고 원활하게 이야기할 수 있도록 라포 형성을 위한 시간을 가졌다. 면담 중에는 참여자가 구체적인 세부사항을 이야기하도록 요청했으며 참여자가 집중하고 이야기의 맥락이 끊어지지 않도록 주의를 기울였다. 참여자가 직접 언어로 표현하는 진술 외에도 중요하게 간주되는 표정이나 몸짓, 태도 등 비언어적 표현에도 주의를 기울여 메모하여 주제 분석에 반영하였다.

3.4 자료분석방법

3.4.1 주제분석

자료 분석은 개방적 코딩 방법으로 하였다. 개방적 코딩은 어떤 자료나 현상을 관련된 범주화한 개념으로 묶어 표현하는 것이다[28].

면담 내용 분석을 위해 먼저 녹음 수집한 면담 자료를 수차례 청취하며 전사하였다. 이 후 전사된 자료를 반복

적으로 읽고 검토하면서 연구 참여자 개인 자료별로 진로몰입과 관련한 내용들이 포함된 의미 있는 문장들을 추출하였다. 이 때 연구 참여자가 전달하고자 하는 진정한 의미를 파악하고자 문맥 흐름과 구조의 정확한 이해를 위해 노력을 기울였다.

이렇게 추출한 문장은 핵심 내용으로 요약하였으며 이 내용들이 진로몰입과 관련하여 함축하는 하위범주를 설정하였다. 마지막으로 이 범주들에서 핵심이 되는 주제어를 도출하는 작업을 실시하였다. 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 18점 이상인 3명과 18점 미만인 3명, 두 그룹의 면담 자료는 각각 동일한 과정으로 분석하여 정리 하였다. 이후 그룹별 연구 참여자 3명에게 공통적으로 나타나는 특징을 찾기 위하여 문장에서 혹은 문맥을 통해 공통적으로 나타나는 혹은 하나의 범주로 해석되는 진로몰입과 관련한 공통의 하위범주와 핵심 주제어를 탐색하였다.

다음으로 두 그룹이 각기 공통으로 갖고 있는 하위범주와 주제어는 무엇이며 다르게 갖고 있는 하위범주와 주제어는 무엇인지 비교하였다. 또한 공통된 핵심 주제어에 대해서 두 그룹이 어떤 유사점과 차이점이 있는 지 비교하였다. 이후에는 두 그룹에서 각기 다르게 도출된 핵심 주제어가 의미하는 바는 무엇인지 분석하였고 이와 같은 유사점과 차이점을 나타내는 공통된 요인은 무엇인지 분석하였다.

최종적으로 연구결과의 신뢰성과 타당성 확보를 위해 질적연구 수행 경험이 있는 박사 1인의 자문을 구했고 직업심리학 교수 1인에게 최종 자문을 구했다. 이를 통해 분석 내용의 일부분을 보완했다.

4. 연구 결과 및 해석

4.1 연구참여자 사례 내 분석

6명의 연구 참여자와의 면담에서 도출된 진로몰입 관련 주제어 및 하위범주는 아래와 같다(Table 3).

Table 3. keywords and subcategories of 6 research participants' interview on career commitment

case	I&E score	keyword	subcategory	state. no.
1	H	goal orientation	pursue consistent career goals(+) focus on career goal	1-1

2	H		achievement(+) regularly set performance goal(+)	1-2 1-5
		performance & goal achievement	achieve target goals(+)	2-2
		future orientation	interest in the future(+) preparation for the future(+)	3-3 3-4
		reinforcement of motivation	good will(+) do persistent effort(+) self-evaluation(+)	4-2 4-3 4-4
		career expectations	seek for social contribution(+) seek for economic reward	5-3 5-5
		planned career goal setting	planning & preparation(+) time management(+)	6-3 6-4
		career resilience	overcome the career barriers(+) self-control(+)	7-1 7-5
		self-efficacy	self-determination(+) seek for independency(+)	8-2 8-3
		goal orientation	pursue consistent career goals(+) realization of dream(+) strong desire for achievement(+)	1-1 1-3 1-4
		performance & goal achievement	high performance(+) seek for outstanding performance(+)	2-1 2-3
		future orientation	long future time perspective(+) consistent pursuit for progress(+) interest in the future(+) preparation for the future(+)	3-1 3-2 3-3 3-4
		reinforcement of motivation	self-motivation(+) strong will(+) active responsiveness(+)	4-1 4-2 4-5
career expectation	seek for professionalism(+) investment in career(+)	5-4 5-6		
planned career goal setting	time management(+)	6-4		
career resilience	overcome the career barriers(+) willingness to not give up(+) challenge spirit(+) optimism(+)	7-1 7-2 7-3 7-4		
self-efficacy	self-confidence(+) self-determination(+)	8-1 8-2		
3	H	goal orientation	pursue consistent career goals(+) focus on career goal achievement (+)	1-1 1-2
		performance & goal achievement	seek for outstanding performance(+)	2-3
		future orientation	consistent pursuit for progress(+) interest in the future(+) preparation for the future(+)	3-2 3-3 3-4
		reinforcement of motivation	self-motivation(+) do persistent effort(+) active responsiveness(+)	4-1 4-3 4-5
		career expectation	seek for social authority(+) seek for professionalism(+) seek for economic reward	5-1 5-4 5-5
		planned career goal setting	recognition of career desires(+) consistency in career interest & planning(+) planning & preparation(+)	6-1 6-2 6-3
		career resilience	challenge spirit(+) optimism (+)	7-3 7-4
		self-efficacy	self-confidence(+) self-determination(+) seek for independency(+)	8-1 8-2 8-3

		seek for differentiation (+)	8-4	
4	L	goal orientation	pursue consistent career goal(-) target set-up(-)	1-1 1-5
		performance & goal achievement	high performance(-) seek for outstanding performance(-)	2-1 2-3
		reinforcement of motivation	strong will(-)	4-2
		planned career goal setting	consistency in career interest & planning(-) planning & preparation(-)	6-2 6-3
		influence of significant others	influence of girlfriend(+)	9-2
5	L	goal orientation	pursue consistent career goal(-) focus on goal achievement(-) strong desire for achievement	1-1 1-2 1-4
		performance & goal achievement	maintain high performance(-) seek for outstanding performance (-)	2-1 2-3
		reinforcement of motivation	strong will(0) active responsiveness(-)	4-1 4-5
		career expectation	seek for social influence(+)	5-1
		career resilience	optimism/positivity(-) self-control(-)	7-4 7-5
		self-efficacy	self-determination(-)	8-2
		influence of significant others	influence of family members(+) influence of colleagues(+) influence of mentors(+) views of others(+)	9-1 9-3 9-4 9-5
6	L	goal orientation	focus on career goal achievement(-) strong desire for achievement(-)	1-2 1-4
		performance & goal achievement	maintain high performance(-) seek for outstanding performance (-)	2-1 2-3
		reinforcement of motivation	self-motivation(-) strong will(-) active responsiveness(-)	4-1 4-2 4-5
		career expectation	investment in career(-)	5-6
		planned career goal setting	recognition of career desire(-) consistency of career interest & plan(-)	6-1 6-2
		career resilience	overcome the career barrier(-) willingness to not give up(-) challenge spirit(-)	7-1 7-2 7-3
		influence of significant others	influence of acquaintances(+) influence of colleagues(+) influence of mentors(+) views of others(+)	9-2 9-3 9-4 9-5

state. no. = statement number
 H= high / L = low
 (+) = high / (-) = low / (0) = medium

4.2 연구참여자 사례 간 분석

진로몰입 관련 사례 간 공통으로 도출된 주제는 9 개 하위범주는 41개 이었다.

Table 4. keywords and subcategories on career commitment

keyword	Subcategory
1. goal orientation	1-1 pursue consistent career goals
	1-2 focus on career goal achievement
	1-3 realization of dream
	1-4 strong desire for achievement
	1-5 regularly set performance goals
2. performance & goal achievement	2-1 maintain high performance
	2-2 Achieve target goals
	2-3 seek for outstanding performance
3. future orientation	3-1 (long)future time perspective
	3-2 consistent pursuit for progress
	3-3 interest in the future
	3-4 preparation for the future
4. reinforcement of motivation	4-1 self-motivation
	4-2 strong will
	4-3 persistent effort
	4-4 self-evaluation
	4-5 active responsiveness(handling)
5. career expectation	5-1 seek for social authority
	5-2 seek for social honour
	5-3 seek for social contribution
	5-4 seek for professionalism
	5-5 seek for economic reward
	5-6 investment in career
6. planned career goal setting	6-1 recognition of career desires
	6-2 consistency of career interest & planning
	6-3 planning and preparation
	6-4 time management
7. career resilience	7-1 overcome career barriers
	7-2 willingness to not give up
	7-3 challenge spirit
	7-4 optimism/positivity
	7-5 self-control
8. self efficacy	8-1 self-confidence
	8-2 self-determination
	8-3 seek for independency
	8-4 seek for differentiation
9. influence of significant others	9-1 influence of family members
	9-2 influence of friends & acquaintances
	9-3 influence of colleagues
	9-4 influence of mentors
	9-5 views of others

4.2.1 높은 진로몰입

면담 분석 결과, 탐구형(I)과 진취형(E) 코드 값이 동시에 18점 이상으로 높은 연구 참여자의 경우 자신이 결정한 진로에 몰입하는 성향으로 나타났다. 3명의 참여자 모두 자신이 논리적으로 판단하여 진로 결정을 내리면 진로목표를 달성하기 위해 매진하는 것으로 나타났다. 이렇게 선택한 진로에 애착을 가지고 직업 역할을 수행하고 자신을 진로목표와 동일시하였다. 이들의 이야기에는 진로몰입으로 범주화할 수 있는 다수의 주제가 들어

있었다. 높은 목표지향성과 미래지향성, 성과 달성, 자발적 동기 강화, 높은 진로기대감과 진로탄력성, 계획된 진로목표 설정 그리고 자기효능감, 8개의 주제어가 도출되었다.

4.2.1.1 높은 목표 지향성

이들은 진취형(E) 코드 값이 높은 특징으로 목표·성취 지향적인 성향을 나타냈다. 자신의 진로 목표를 세우고 실현하는데 열심이었으며 세운 목표를 달성하면 스스로 또 다시 새로운 목표를 세웠다. 동시에 탐구형(I)의 특징으로 자신의 논리에 입각하여 목표의 방향을 설정하고 목표를 이루어갈 현실적 방안들을 모색하는 것을 좋아했다.

즉 탐구적인 태도로 목표 달성에 필요한 정보들을 수집하여 대안들을 만들고 분석적으로 대안을 좁혀 나가는 과정을 좋아하며 설정한 목표를 용기를 가지고 추진하고 이에 매진하였다.

좋아하고 이해하게 되면 몰입하게 된다고 느껴요. 제 일에서 목표를 이루는데 재미를 느끼고 열중하면 몰입하게 되더라고요(case 1). 1-2

앞으로 목표는 부동산 전공을 살려 가깝게는 창업컨설팅이고 장기적으로는 선한자산가가 되어 젠트리피케이션을 막는 사회 공헌을 하는 것입니다. 그런 목표가 있었기 때문에 자영업도 하게 된 것입니다(중략). 연 초에 매출 예산액을 설정하고 매주, 매달, 매년 일정을 리셋해요. 세부적으로 점검하고 매달 점수를 매기고 나중에는 1년 평균을 내보기도 합니다(case 1). 1-1, 1-2, 1-5, 5-3

결혼 후 타의에 의해 진로단절이 되었어요. 그러나 언젠가는 행주 대신 펜을 들고 전문직여성으로 살 것이다. 살아야한다 라는 생각이 강했죠. 40대 중반에 석사 마치고 서울에 돌아와 전문직의 꿈을 이루어 10여 년간 일했어요. 그런데 더 오래 일하려니 새로운 계획이 필요했고 그래서 박사과정에 들어왔어요. 지금은 60 이전에 박사학위를 받는 게 목표예요(case 2). 1-1, 1-3, 1-4, 5-4

아닌 건 아닌 거지. 고민하면 본인만 괴로운 거지 빨리 결정해요. 그리고 새로운 선택에 열중하고 매진합니다(case 3). 1-2, 4-3

제가 직업을 계속 옮겨가는 것은 그 직업에서 차별성과 독립성을 계속 추구할 수 있는 것인지를 생각한 결과와 선택이었지요.

펀드매니저, 기자, 컨설팅, 창업, 대기업 증권 직원 등 다양한 직업, 직장을 가졌지만 최종적으로 변호사가 되기로 결심한 것도 이 차별성과 독립성의 목표 때문입니다(case 3). 1-1, 6-1, 6-2, 8-3, 8-4

4.2.1.2 성과지향성

이런 목표지향적인 성향으로 인해 이들은 직무 수행에 열심이었고 일정한 성과를 달성하였다. 탁월한 성과를 내지 못하면 자존감이 상했고 성과를 내는데 한계에 이르렀다고 판단하거나 더 이상 그 일에서 발전하기 어렵다고 생각하면 조직을 떠나거나 진로 변경을 생각하였다.

프랜차이즈 창업한 지 1년 정도 됐는데 노력해서 현재는 매출 목표를 달성했어요. 본사에서 모범 프랜차이즈 사례로 뽑히고 있고 다른 곳에 가서 강의 해달라는 요청을 많이 받고 있습니다(case 1). 2-2

내가 하는 일에서는 탁월해야 한다는 생각을 늘 해요. 재직 시 실적회사 내 상위 5%나 최소 10% 정도에는 들어요. 그렇지 못하면 매우 자존심 상했죠. (중략) 다니던 회사의 일은 좋아했지만 50 중반을 넘으니 영업에서 가장 잘 할 수 있는 때는 이제 지났다고 판단되어 회사를 그만두었어요. 영업 중심이 아닌 일을 해야 한다고 판단한 거죠(case 2). 2-1, 2-3

어떤 것을 계속 열심히 해서 숙달이 되어서 잘하는 것은 평범한 것이고 그 일을 정말 잘하는 것이 중요해요. 탁월하지 못하다는 것은 “one of them” 에 그친다는 것인데 대체가능하다는 것이니 미래가 불안한 거죠(case 3). 2-3

4.2.1.3 미래지향성

탐구형(I)과 진취형(E) 성향을 동시에 가진 이들은 지적 호기심이 강하고 동시에 진취적인 성향과 높은 자기효능감으로 미래에 대해 관심이 많았고 미래시간전망이 길었다. 미래사회변화에 대한 호기심과 지속적으로 발전해야만 긴 미래에 생존할 수 있다고 생각하는 경향이 강하게 나타났다. 이에 현재에 만족하거나 안주하지 않고 계속 목표를 세우고 성취해나가려는 의지를 가지며 미래진로를 준비했다.

그러나 미래지향적인 성향은 늘 매진해야한다는 강박적 관념이나 태도를 가져오기도 했으며 발전이 없는 삶에 대해 참기 어려워하거나 끊임없이 추구하는 길을 가기도 했다.

사업을 결정할 때 약 300개 정도를 고려하고 검토해서 30개로 추리고 또 여기서 5개로 추렸어요. 부동산 전문가로서의 미래목표를 위해 고려한 내용 들 중 리스크를 줄이고 미래 목표에 다가갈 수 있는 내용들을 골랐죠(case 1). 3-3, 3-4

아직 자산이 모자라 건물을 보유하지는 못했지만 5년이 됐든 10년이 됐든 이후에는 건물을 보유하기 시작해 점차 다수의 건물을 보유한 다음에 세입자들을 인큐베이터처럼 저가의 임대료로 다른 곳에 자리 잡을 수 있게 하는 것을 해보고 싶습니다. 이것이 저의 꿈입니다(case 1). 3-1, 3-3

인생의 의미는 발전하는 데 있다고 생각해요. 그렇지 않으면 무슨 의미가 있나요? 최소 어느 나이, 제 생각으로는 90살까지는 지적으로, 인격적으로, 삶의 질에서 더 나아지는 삶을 살아야 한다고 생각해요. 그러면 지금부터 30년이나 남았는데 60에 박사학위 받아도 30년 간 박사로 살면 가치 있는 거 아닌가 생각하죠(case 2). 3-1, 3-2, 3-4

기자라는 직업이 재미있는 직업이지만, 성장의 한계, 발전의 한계가 있었어요. 한 3년 지나면 일상의 반복이고 더 이상 배울게 없어요. 어떤 분야에서 전문성을 가져야 하는데 발전하지 못한다는 것은 미래가 안전하지 않다는 것이고 그래서 그만두었죠. 생존을 위해서 직업을 옮기는 거죠. (중략) 저는 항상 미래를 생각해요. 한 직업에 계속 있는 거, 그 자리에 있는 위험성을 충분히 인지 못해서 있는 경우가 많아요. 오히려 미래가 불투명한 거죠. 미래 생존을 위해서, 무서워서 배 타고 못 나가는 것은 더 위험한 것이죠. 저는 옮길 것을 오래전부터 미리 준비했죠(case 3). 3-2, 3-3, 3-4, 4-5, 6-3, 7-3

성격이 아주 긍정적인데 반면 내 삶이 어떤 의미로든 나아지고 발전하고 있다고 느껴지지 않고 정체되어 있다고 느낄 때 우울한 생각이 들죠. 이게 아닌데 하구요(case 2). 3-2

4.2.1.4 자발적 동기 강화

미래지향적이고 성취지향적인 성향과 강한 의지, 자발적 성향은 이들이 스스로 동기부여를 잘하도록 하는 동인이 되었다.

박사과정을 결정하기 전, 늦은 나이에 박사학위 받아서 무슨 쓸모가 있을까 생각해봤어요. 그렇지만 박사학위로 5년이라도 더 일할 수 있다면, 또 자원봉사를 해도 더 양질의 봉사활동을 할 수 있다면 성공 아닌가 생각했어요. 늦었다고 지금 안 하면 3, 4년 후에는 그 때 시작 했으면 벌써 끝났을 텐데.. 하겠더라고요. 그래서 용기를 가지고 시작했지요. 그리고 늦게 했으니 몇 년이라도 더 오래 일해야 한다 생각하지요(case 2). 4-1,

4-5, 5-6

주부였을 때도 매일 조간 영자신문을 읽었어요. 해외 살면서는 영어 과정을 꾸준히 듣고 영어자격시험 자격증도 따어요. 언젠가 일해야 한다는 생각 때문이었죠(case 2). 3-4, 4-1

새로운 선택을 하면 그 일에 스스로 열중하고 매진합니다(case 3). 4-1, 4-3

저는 대기만성 형이라 생각해요. 빨리 되지는 못해도, 최고는 못해도 최선은 다한다는 생각을 가지고 있어요. 제가 부족하면 하면 되고 부끄러우면 채워나가면 되는 것이다 는 것을 깨달았어요. (중략)일을 하는데 있어 마인드를 끌어 올려주는 것이 가장 중요 하더라고요(case 1). 4-2, 4-3

제가 매달 제 자신한테 점수를 매기는데 92~3점 넘으면 열심히 살았네. 해요. 95점 넘는 경우는 아주 자주 있지는 않지만, 그럴 때는 잠자는 시간 빼고는 번뜩이는 아이디어와 일 생각만을 할 때지요(case 1). 4-3, 4-4

4.2.1.5 높은 진로기대감과 진로탄력성

탐구(I)형이 추구하는 진로, 직업은 지적 역량을 필요로 하는 일인 반면 진취(E)형은 도전적이다. 이런 특성으로 이들은 높은 진로기대감을 갖고 진로목표를 세우는 것을 좋아했다. 목표와 계획을 수행하는데 필요한 투자에도 적극적이었다.

또한 목표를 이루는데 있어 나이, 돈, 시간 등의 현실적 제약을 치명적인 제약으로 생각하지 않았다. 목표를 이룰 수 있을 것이라는 자신감과 도전정신, 긍정의 태도를 가지고 있었다. 일정 부분 현재의 삶이나 어떤 부분의 자기희생도 크게 힘들어하지 않고 감수했다. 자아탄력성과 진로탄력성이 높은 것이다. 때로는 과도한 자신감으로 진로계획을 세우고 매진하기도 하였다. 이에 따라 개인별 특성에 따른 차이는 있었지만 시간에 대한 압박감을 가지는 경우가 많았으며 계획적이고 스스로 자신을 잘 통제하는 특징을 보였다. 생산적이지 않은 일에 시간을 쓰는 것에 대해 무의미함과 자책감을 갖기도 했다.

제 마음의 모토는 “good to great” 입니다. ‘좋은 기업에서 위대한 기업으로’ 라는 책을 보고 제 마음의 모토로 삼고 있습니다(중략). 제가 지금은 프랜차이즈 점포를 해도 장기적으로는 선한자산가가 되어 젊은 친구들에게 꿈을 주고 저의 임대료 세입자가 잘 되어 사회에 환원되는 그런 계획도 세우고 있습니다(case 1). 5-2, 5-3, 5-5, 6-3

술을 많이 마신다든지 옆으로 빠지는 일은 잘 안 해요. 제가 너무 계획적으로 생활하다 보니 희생되고 있는 부분도 있지요. 결혼 상대를 만나야 하는데 그런 시간을 안낸다는 것이죠. 꾸준한 만남을 위해 시간을 쓰지 않기 때문에 이성문제에 관해서는 희생되고 있다고 생각합니다. 좀 더 안정되고 나면 이 문제는 해결하려 합니다(case 1). 6-4, 7-1, 7-5

결혼 후 시댁의 반대로 직장을 그만두어야 했지만 한 번도 제 꿈을 포기하지는 않았어요. 그랬더니 진로단절 10년 만에 기회가 왔어요. 외국계 은행에서 정규직 파트 타임으로 한명 뽑는 자리에 높은 경쟁을 뚫고 입사했어요. 저보다 스펙 좋은 지원자가 많았지만 진로단절의 좌절이나 환경도 초 긍정으로 받아들이는 제 적극적 자세를 높이 샀던 것 같아요(case 2). 7-2, 7-4

석사 또 박사과정 할 때도 클래스에서 나이가 제일 많았어요. 영국에서 석사과정 할 때는 어찌나 힘들던지 원형탈모가 오기도 했어요. 그래, 나는 막차 타는 인생인가보다. 그렇지만 막차라도 타면 목적지에 도착은 하겠지 생각했어요(case 2). 4-2, 7-1, 7-3

제일 자책하는 것, 반성하는 것은 시간을 비효율적으로 쓰고 낭비할 때 가장 바보 같다고 느끼지요(case 2). 6-4

새로운 직업을 결정, 선택하고 새 직업을 갖기 위해 노력을 기울이면서 회의를 든 적은 없습니다(case 3). 7-4

이들은 자신만의 가치를 추구하면서도 다른 한편으로는 사회적 권위나 명예, 영향력을 인정받을 수 있는 일계 관심을 가지고 있었다. 직업을 통한 전문성, 경제적 보상과 사회적 가치 등을 추구하였다.

제가 여러 일을 해보면서 일에서 만족감을 느끼는 것의 공통점은 그 일에 대한 권위, 적어도 전문가로 인정, 적어도 남이 모르는 것을 아는 점, 남과 다른 관점에서 볼 수 있는 것 그런 것들이 중요해요. 예를 들면 기자도 그랬고 변호사도 남이 보지 못하는 쟁점을 봐서 이길 수 있잖아요. 좀 더 남다른 전문성을 갖고 싶었습니다(case 3). 5-1, 5-4, 5-5

제가 멋있다고 느끼는 직업 중 하나는, 이걸 직업이라고 할 수 있을지 모르겠는데,...CEO예요. 기업가정신은 우리 사회에 너무나 필요한 정신이고 이 정신을 가지고 선한 권위나 영향력을 펼칠 수 있다는 점에서 가장 멋있는 일 중 하나인 것 같아요(case 2). 5-1

4.2.1.6 높은 자기효능감, 낮은 타인 영향력

이들의 두드러진 특징은 자신들의 진로나 목표를 결정하고 준비함에 있어 자신이 중심이 된다는 것이었다. 사회의 흐름이나 주변 의견, 정보 등을 파악하고 수집도 하지만 최종적으로는 스스로 결정했다. 이들은 일반적으로 탐구형(I)과 진취형(E) 코드값이 높은 대신 상대적으로 사회형(S) 코드값이 높지 않았다. 그래서 외부적 자극, 특히 주위사람들의 반응에 크게 민감하지 않았고 스스로의 결정이나 몰입을 방해받는 면이 적었다. 이런 특성은 다른 한편으로는 자신의 삶을 스스로 주도한다는 의지와 독립성 추구로도 나타났다. 예술형[A] 혹은 관습형[C] 어느 면이 더 발달했느냐의 차이에 따라 강한 차별성을 추구하기도 했고 강한 계획성과 절제를 나타내기도 했다.

창업부터는 독립을 추구하겠다. 경제주체가 되어야 겠다 생각해서 일을 바꾼 거지요. 또 대기업 다니다가는 자칫하다가는 토사구팽 될 수도 있는데 그러기 전에 내가 독립적으로 살아갈 수 있는 힘을 갖추는 것이 가장 중요했기 때문에 변호사가 되기로 결정한 거죠. 내 미래는 내가 결정하고 싶었지 누군가에 의해 결정되고 싶지 않았어요. 누군가가 나에게 혜택, 불이익을 주는 것도 싫고 그런 신경 쓰는 것도 싫었어요(case 3). 8-1, 8-2, 8-3

제가 직업에서 추구하는 가장 중요한 두 가지는 독립성과 차별성이죠. 대체불가능성을 가장 중요시하는 것은 그래야 독립성을 추구할 수 있기 때문인 것이죠(case 3). 8-3, 8-4

주변에서 의대를 권해 시도는 했지만 계속하지 않은 것은 진정으로 제가 원하는 것은 아니었기 때문이었어요. 제 성향을 볼 때, 꼭 하고 싶었다면 지금도 의대준비를 하고 있었을 것 같아요. (중략) 제가 하고 싶은 것 중 하나는 누군가에게 방해받지 않는 나만의 방 만들기입니다. 그래서 일주일에 한번 정도 사람이 적은 카페에서 몇 시간 정도 혼자 시간을 보내요. 주로 계획을 짜지요(case 1). 8-2, 8-3

내가 결정한 일에 대해 이게 나한테 맞나, 다른 일 하면 더 잘하지 않을까? 그런 생각은 별로 하지 않아요. 어떤 일을 해야겠다고 결정하면 다른 사람들 말에 귀가 얇아지거나 하지 않아요. 내가 결정한 것은 내 길이다 믿고 열심히 가는 것이죠(case 2). 8-1, 8-2

4.2.2 낮은 진로몰입

탐구형(I)과 진취형(E) 코드 값이 각각 18점미만으로 유사한 이들은 스스로 자신들의 진로를 열심히 탐구하고

용기 있게 진로를 개척해 나가고 있다고 생각하고 있었다. 이들은 진로에 몰입하고자 하고 몰입하고 있다고 생각하기도 하지만 실제로는 외부의 마음 끌리는 자극에 더 마음을 빼앗겨 진로를 탐구한다고 쓴 시간만큼의 효과가 나지 않는 경우들을 나타냈다. 즉 몰입도를 낮추는 경향이 나타났다. 이런 특징은 이들이 탐구형(I)과 친취형(E)의 두 특징을 일정 부분 지녔지만 동시에 사회형(S)이 더 발달한 특징으로 외부환경에 영향을 받기 때문이었다.

이들에게 두드러지게 나타난 진로몰입의 주제는 의미 있는 타인의 영향력이었다. 목표지향, 미래지향, 자발적 동기 강화는 높지 않았으며 강하게 추구하는 진로 기대감이나 계획된 진로 목표 설정도 나타나지 않았다. 동시에 이들의 이야기에선 진로몰입으로 범주화할 수 있는 주제가 많이 나타나지 않았다.

4.2.2.1 낮은 목표지향성

이들은 기본적으로 높은 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 고군분투하는 형이 아니었다. 동시에 스스로 깊이 생각하여 자신에게 내재화된 방향성 있는 목표를 설정하기보다 주변 여건이나 의미 있는 타인에 의해 많은 영향을 받는 경향을 보여주었다. 또한 하나의 목표를 위해 끝까지 집중하여 성취하기보다 하나의 목표를 추구하다가도 비교적 쉽게 목표를 바꾸었다. 또는 복수의 분산된 아이디어와 계획들에 마음을 뺏기거나 마음이 오가는 상태를 자주 나타냈다.

case 4의 경우, 자신은 사진에 매우 몰입하고 있다고 했고, 처음에는 어느 정도 몰입하였으나 시간이 지나면서 사진 자체에 집중하기보다 사진카페로 관심이 이동, 분산되었다. 그런데 동시에 사람들의 내면에 대한 공부를 하고 싶다고 하였다. 자신이 선택했고 몰입하고 있다고 하는 사진과는 거리가 멀어지고 분산된 진로로 가고 있는 것이다.

사진에 관심을 가지면 사진에 대한 모든 것에 대해 관심을 가져요. 사진이라는 것이 보여 졌으면 좋겠어요. 그래서 카페랑 같이 운영하고 싶어요. 사진카페는 저에게 스트레스를 없앨 수 있는 테라피 같은 공간, 제 공간인 거예요. (중략) 이야기를 들려주는 사진가, 이런 거를 하고 싶어요. 사람들의 안을 달래주고 싶은 거예요. 그래서 사람 마음에 대한 공부를 하고 싶어요. 최근 1년 고민을 많이 했어요. 요즘은 사람 마음에 대한 공부 너무 하고 싶어요(case 4). 1-1, 6-2

case 5의 경우 결정한 일에는 집중하고 몰입한다고 그래서 다른 것까지는 하지 못한다고 말 하면서, 동시에 다양한 분야에 관심이 있다고 모순되게 말하고 있다.

저는 한 가지 일이 결정되면 그 일에 관련된 것은 관심을 많이 가지는 편인데 그 이외의 것에 까지 눈을 돌릴 겨를이 없는 거 같아요. 그 외의 일까지 결다리고 하지는 못해요. 그러나 사회적 다양한 분야에 관심은 많아요. (중략) 과거에는 목표 그런 것도 없었어요. 전에는 그런 마음조차 없었어요(case 5). 1-1, 1-2

이 일을 좋아하지 않는다고 쪽 생각했었는데 작년에 보니 내가 그 결과에 희열을 느끼고 있더라고요. 안 되는 일, 싫어하는 일이 아니었어요. 그냥 매일 출근만 한 거지 집중하고 몰입하지 못하는 상황이었구나, 그러면서 안 된다고만 생각한 것이었어요(case 5). 1-2, 2-3

목표는 늘 있어야 했는데... 그런데 뭐라 해야 할까? 대충하는 형은 절대 아닌데... 그렇다고 어떻게든 끝까지 성취하려고 막 몰두해서 하고 그런 것도 아니었어요(case 6). 1-2, 1-4

4.2.2.2 낮은 성과지향성

이들에게는 성취지향적인 성향보다 반추적인 성향 더 많이 나타났다. 이런 특징으로 인하여 하고 있는 일에서도 높은 성과로 이어지지 않는 경우가 많으면 탁월한 성과를 추구하는 면도 나타나지 않았다.

실적이 저조한 편이었는데 예전에는 늘 아이 핑계를 댔어요. 그런데 작년 어느 시점에, 그러면 집에 가서 아이를 보고 있어야지 왜 여기서 일을 하고 있지? 아이를 보는 것도 일을 제대로 하는 것도 아니잖아? 하는 생각을 했어요. 한 번도 내 이름이 상위 실적자에 올라가보지 못했어요. 그러면 왜 나는 한 번도 점을 찍어보지 못했을까? 그 일에서 내가 최고가 되 보려는 생각도 없었어요(case 5). 2-1, 2-3, 9-1

기계설비 쪽 대학 업하고 현장 일을 하던 애가 사진이란 것을 접해서 예술이란 소질이 있든 없든 상관없이 막무가내로 했으니... 잘 안됐죠(case 4). 2-1

손님이 오면 좋고 안와도 그냥 제 공간이거죠(case 4). 2-3

스스로는 나름 최선을 한다고 생각했는데 좋은 결과가 안 나왔을 때는 내가 최선을 다한 것인가? 생각이 들고.. 결국은 제가 못 견디고 그만둔 거잖아요(case 6). 2-1, 7-2

4.2.2.3 진로계획과 진로기대감

이들은 미래의 진로에 대해 관심을 가지고 있었고 여러 노력과 시도를 하는 것으로 나타났다. 추가적인 학업을 시도하거나 몰입이나 자기계발 강의 등에도 관심을 보였고 자신의 발전에 대해 생각하고 있었다.

그러나 진로 계획에 있어 명확한 진로육구 파악과 합리적 일관성은 나타나지 않았다. 철저한 탐구, 계획과 준비보다는 우연히 습득된 정보에 의존하거나 환경적 요인에 의해 생기는 여러 가지 관심사 사이에서 생각들을 전개시켜보는 성향이 강했다. 직업에서의 전문성, 사회적 지위 추구 등 자신의 진로에 대한 높은 기대감은 나타나지 않았다. 진로를 위해 과감한 투자를 한다든지, 나이 문제 등의 장벽을 극복하고 일정 부분 희생을 감수하면서까지 진로에 몰두 하는 면도 부족했다.

저는 상황에 맞춰 살 거예요. 상위 1% 까지는 계획대로 원하는 일을 할 수 있을 거예요. 그렇지만 나머지는 아니죠. 사회생활을 하면서 제 의지대로 한 게 없어요. 상황에 맞춰서 그냥 한 거지. 계획해서 간 게 아니라 여기 있으니깐 한 것 같아요(case 4). 1-5, 4-2, 6-2, 6-3

정말로 몰입해 보지 않은 상황에서 둘째 아이 때문에 일을 그만두게 된 거예요. 그랬더니 아쉬움이 컸어요. 제대로 해보지 않고 마무리 된 느낌. 그래서 제대로 해서 상위 실적자에 이름 올려놓는 목표를 달성해보자 그리고 그만두자 라는 목표 같은 것을 최근에 가지게 되었어요(case 5). 1-4

지금 이 시점에서 과거와 똑같이 가면 정말 더 이상은 제 삶이 발전적이지 않겠구나. 라는 생각이 확 들었어요. 정말 바뀌어야 한다는 무의식이 차고 올라왔고 집중과 몰입이 어려운 문제를 해결하려고 강연도 듣고, 인문서적, 마케팅 책, 마인드에 대한 책 등 다양한 책을 보고 있어요. 자기 발전, 자기 계발, 이런 이야기들 좋아해요. (중략) 강의하는 것에 관심이 있고 또 재능이 있다는 이야기도 들은 적이 있어서 강사코스를 수강하고 있어요. 교육 강연도 하고 컨설팅도 하면서 남에게 좋은 영향력을 주고 싶고 저도 그런 강연을 계속 듣고 싶어요(case 5). 4-1, 5-1, 9-2

제가 그만둔다는 생각을 하는 것은 50 넘어서 까지 또 60 까지 이 일을 할 수 있을까 염려가 되어서이죠(case 5). 7-4

했던 일에 크게 만족한 것은 아닌데 그리고 성과가 잘 난 것도 아닌데 그렇다고 뭔가 다른 일을 해보려고 막 노력하지는 않았어요(case 6). 3-2, 4-1, 6-1, 7-3

제가 강의 쪽에 재능이 있다고 하셔서 생각은 해봤어요. 좀 더 젊었으면 이런 일이나 다른 일을 하면 좋겠다는 생각을 하기는 했어요. 그런데 지금은 솔직히 늦지(현 48세) 않았나요? 한 5년은 준비해야 할 텐데 아이들 등록금도 부담되고... 제가 공부하면 상담 쪽 일을 하면 잘 하겠다 싶어 그 쪽으로 공부하면 좋겠다고 생각은 했어요(case 6). 4-5, 5-6, 7-1, 7-3, 9-4

4.2.2.4 의미 있는 타인의 영향

이들의 진로 결정은 기본적으로 독립적이고 자기 주도적인 면이 매우 적다. 이들의 이야기 속에는 항상 주변 사람들이 많이 등장한다. 여자친구, 동료나 직장상사, 영향을 준 선생님 등이다. 즉 자기 스스로의 독자적 판단보다 주변인들의 의견이나 조언 등의 영향력 아래 진로를 결정하는 것을 좋아했으며 이를 신뢰했고 잘 받아들였다. 또한 수동적인 특징으로 스스로 동기부여 하는 면이 약하거나, 스스로 동기부여해서 무엇인가를 시작했다가 도 주변, 환경의 영향으로 지속되지 않는 특징으로 나타났다. 때로 나타나는 자기 주도성은 사회적 경험과 연륜에 의한 후천적 노력으로 만들어진 경우가 많았다.

사람의 마음을 이해하고 싶고 또 공부가 하고 싶는데 여자 친구가 심리학 했으면 해서 H대 사이버 대학에 진학해요. 1학년부터 해요(case 4). 9-2

과거에는 매우 수동적이었어요. 수동적이면서 또 바로 바로 결정하지 않는 형이었어요. 지금 듣는 강의도 처음에는 주변에서 좋다고 자꾸 가지고 해서 한참 만에 결정한 것이었어요. 지금은 많이 바뀌었어요(case 5). 4-5, 9-3

예전에는 상대방한테 받은 감정이 해결이 안 되면 일의 진도가 안 나갔어요. 상사하고 오해가 있거나 감정이 생겨 깔끄러움이 생기면 왜 이런 문제가 생겼지? 나한테만 왜 그러는 거야 등 자괴감 같은 게들면서 일은 못하고 감정 소모를 하고 있는 거죠(case 5). 9-3, 9-5

다시 선택한다면 저는 지금 하고 있는 일을 택할 텐데 늘 누군가 멘토를 찾은 거 같아요. 제가 하고 있는 일에 어떤 아이디어, 아이템을 가져가고 어떤 준비를 해야 하고 등 저 혼자 할 수 있는 일들은 아니라고 생각해서 늘 꾸준한 멘토를 찾고 롤 모델을 보고 따라 할 거고 그런 일들을 하지 않을까 생각해요(case 5). 9-4

제가 아이들을 가르쳐야겠다고 생각하면서, 3개월 동안 문제집을 6권 풀 거야 하고 결심했는데 못하고 있어요. 아직도 첫 권

의 뒷부분을 하고 있어요. 첫 달에는 사람들 만나러 다니고, 만 일로 중단하고, 의지가 좀 약해진 거죠. 그래서 못한 거죠(case 6). 4-1, 4-2, 9-2

책 읽다가 보면 딱 거 할 게 생각나는 거예요. 내일 해야 할 일이 생각나고, 또 뭔가 딱 생각나면 바로 인터넷을 찾아봐야하고... 거기서 맥이 끝나는 거예요. 문제집 같은 경우 책을 펴기 까지도 오래 걸리는 데, 다른 책도 봐야하고 영화도 보고 싶고, 라디오 프로그램 듣는 것도 들어야 하고, 그런 것들 때문에 뒤로 미루어지는 경우들이 많지요(case 6). 1-2, 7-1

나도 박수 받는 사람이 돼야 하는 것 아닌가? 그런데 어떻게 해야 하지? 나 혼자 안 될 거 같고 어디에서 이 방법을 찾아야 하지? 하다가 자기개발강의에서 스텝을 맡게 되었어요(case 5). 8-2, 9-4

플룙 레슨 받으면서 음악으로 전공을 바꿔보라는 선생님 권유가 있었지만 관절이 나빠 못했고 유치원 교사하다가 원장하면 좋겠다 싶어 알아보기도 하고 자격증을 따서 방학 중에 유치원에서 잠시 일한 적도 있었는데 재미는 있더라고요. 그런데 아이들 뒤치다꺼리하고 돌보는 게 힘들겠더라고요. 주변에서도 말리구요. 청소년 상담이나 여성발전센터에서 여성들 상대로 상담하는 그런 사람들 보면, 주변에서도 언니가 저런 거 하면 잘할 텐데 하고 이야기들 해서 관심은 가져보았어요(case 6). 6-2, 7-1, 9-2, 9-4

5. 결론 및 제언

5.1 결론 및 논의

본 연구는 Holland 6각형 모형에서 서로 상관없이 일관성이 낮은 탐구형(I)과 진취형(E)이 결합할 때 진로몰입에 대해 어떤 특성을 나타내는 지 분석하였다. 특히 탐구형(I)과 진취형(E)이 각각 높은 점수로 유사한 유형과 낮은 점수로 유사한 프로파일에서 어떤 공통점과 차이가 나타나는 지에 관점을 두었다. 직업카드분류150 검사를 통해 나타난 두 유형의 연구대상자 각 3명 총 6명을 반구조화 된 질문지를 가지고 면담하여 나타난 결과를 가지고 주제 분석을 하였다.

분석 결과 나타난 논의점은 아래와 같다.

첫째, Holland 6각형 모형에서 탐구형(I)과 진취형(E)이 18점 이상으로 동일하거나 유사하게 높은 유형은 높은 진로몰입의 특징을 나타낸다. 이들은 자신의 진로에 대한 비전과 높은 진로기대감을 가지고 하나의 목표를

이루면 또 다른 목표를 세우고 도전하는 목표지향성이 매우 높았다. 또한 미래지향성으로 지속적 발전을 추구했으며 성과의 중요성을 잘 인지하고 스스로 동기부여를 잘했다. 진로 계획성과 탄력성이 높았으며 때로는 과도한 자기 긍정이나 자신감으로 나타나기도 했다. 특히 진로의사결정이나 행동에서 외부의 자극이나 주변사람의 영향을 크게 받지 않았고 자주적이며 독립성을 추구했다.

둘째, 탐구형(I)과 진취형(E)이 18점미만으로 동일하거나 유사한 유형은 몰입의 중요성을 잘 알고 있으며 스스로 몰입한다고 생각하거나 말하지만, 외부의 끌리는 자극에 반응함으로써 그 효과가 약해지는 특징을 나타냈다. 이들의 진로목표는 자신의 논리에 기반 하여 일관성 있게 설정되기보다 주변 환경이나 의미 있는 타인에 의해 많은 영향을 받았다. 결과적으로 목표지향성이 높지 않았으며 한 방향으로 집중되기보다 복수의 유동적인 아이디어나 계획들로 분산되었다. 그래서 스스로 동기부여하여 몰입했다가도 주변의 영향으로 동기부여가 약화되거나, 다른 곳으로 옮겨가고 지속되지 않는 특징이 나타났다. 이는 성과지향성이 높지 않은 특징으로 연결되었다. 미래 진로에 관심을 보였으나 일정한 희생을 감수하며 목표를 이루려는 자발적 의지나 높은 기대감 보다 진로의사결정과 행동에서 외부자극에 의존하는 경향이 높았다.

셋째, 탐구형(I)과 진취형(E)의 프로파일에서 진로몰입 수준과 특성을 결정하는 것은 사회형(S)과 밀접한 관련이 있다. 18점 이상의 높은 탐구형(I)과 진취형(E)의 프로파일은 일반적으로 사회형(S) 코드가 높지 않다. 반면 18점미만의 탐구형(I)과 진취형(E)의 프로파일은 일반적으로 사회형(S)코드가 발달하였다. 그 결과 두 유형 모두 몰입의 당위성과 중요성을 인지하고 있으며 실제 깊이 생각하고 의지도 갖고 있음에도 외부와의 연결망, 외부 환경 자극에 대한 반응 정도에 따라 다른 몰입을 나타내는 것이다. 즉 외부환경이나 주변사람에 크게 영향을 받지 않는 유형이 높은 몰입도와 성취지향성을 나타내는 반면 외부자극에 민감한 유형은 몰입하다가도 사람들의 영향을 받는 등 결과가 적고 자주 몰입을 깨뜨리는 상태로 가게 되는 것이다.

넷째, 이 연구에서는 일반적이지는 않으나 탐구형(I)과 진취형(E)이 각각 높으면서 사회형(S)도 높은 유형과 탐구형(I)과 진취형(E)이 동시에 낮으면서 사회형(S)도

낮고 다른 코드가 발달한 프로파일은 포함하지 않은 제한점이 존재한다. 또한, 연구참여자의 직업에 따른 차이의 가능성이 고려되지 않았다. 직업별 차이, 상관이 낮은 계측성에서 나타난 Holland 코드 쌍이 갖는 의미, 코드별 변의 길이에 의한 특징적 행동 등에 대한 후속 연구가 필요하다.

이에 다음과 같은 결론을 제시한다.

첫째, Holland 6각형 프로파일에서 탐구형(I)과 진취형(E)의 축은 진로몰입과 연관성이 크다. 지적 호기심과 분석적이고 합리적인 성향을 가지고 깊이 생각하며 다양한 문제해결 방안을 모색하는 동시에 목표를 달성하기 위해 용기를 가지고 도전적으로 성취해내는 탐구형(I)과 진취형(E)의 양면적 특성 때문이다.

둘째, 탐구형(I)과 진취형(E)의 진로몰입과 관련한 특징은 두 코드 점수의 수치에 따라 두 가지 유형으로 구별되며 서로 다른 특징을 나타낸다. 이때 사회형(S)코드가 차이에 영향을 미친다.

셋째, Holland가 제시한 계측성의 상관계수 .16으로 상관이 매우 낮은 탐구형(I)과 진취형(E)은 두 유형의 거리와 관계가 멀어 일관성이 없고 유사성이 떨어져 진로 갈등의 발생가능성이 높은 관계이다. 두 코드 모두 높은 유형은 진로 몰입도가 높으나 매우 강한 목표지향성을 가지고 이를 실현하기 위해 다각도의 방안을 모색하는 노력을 기울이며 두 코드 모두 낮은 유형은 몰입한다고 하나 외부자극에 몰입도를 약화시키는 갈등의 가능성이 높은 것이다.

5.2 제언

지금까지 우리나라에서의 Holland 5개념의 연구는 성격유형과 환경유형의 일치성과 직업행동에 관한 연구 위주로 이루어졌으며 다른 개념들에 대한 연구는 제한적이다. 계측성을 포함한 5개념의 의미에 대한 풍부한 해석이 필요하며 각기 다른 성격의 프로파일에 대한 주제 분석을 통한 특징 분석 등 세분화된 연구가 필요하고 또 이루어져야 한다. 동시에 5개념을 적용한 종단적 연구 또한 필요하다. 이러한 연구들을 통해 진로몰입과 만족, 성취 및 생애 진로의사결정과 같은 주제들에 대한 연구 결과들이 축적되어 심층적 진로상담에 깊이 있는 이해와 활용의 필요성이 제기된다.

References

- [1] J. L. Holland, *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work Environments*(3rd ed.), Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, FL. 1997.
- [2] J. L. Holland, *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work Environments*(2nd ed.), Englewood Cliffs, New Jersey Prentice-Hall, 1985.
- [3] J. L. Holland, *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work environments*(2nd ed.), Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, FL. 1992.
- [4] G. J. Blau, "The Measurement and Prediction of Career Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 58, no. 4 pp. 277-288, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- [5] V. A. Harren, "A Model of Career Decision Making for College Students", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2 pp. 119-133, 1979.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)
- [6] S. Aryee, K. Tan, "Attendance and Outcomes of Career Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 40, no. 3 pp. 288-305, 1992.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- [7] D. T. Hall, "A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Setting", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 6, no. 1 pp. 50-76, 1971.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)
- [8] K. D. Carson, "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 44, no. 3, pp. 237-262, 1994.
DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- [9] F. Noordin, W. Trevor, C. Zimmer, "Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: a Comparative Study", *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 13, no. 2 pp. 35-54, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190110092785>
- [10] Eddie W. L. Cheng, Danny C. K. Ho, "The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer", *Career Development International*, vol. 6 no. 1, pp. 20-28, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430110381007>
- [11] B. H. Jung, C. G. Ahn, "Career Development of Adults with Artistic and Conventional Occupation", *Journal of Educational Research*, vol. 14, no. 1 pp. 1-30, 2004.
- [12] B. J. Kim, "Relationships among Congruence Level of Holland Vocational Types, Job Satisfaction and Job Accomplishment", Chungnam National University, Ph.D Thesis, 2008.
- [13] M. M. Nauta, "The Development, Evolution, and Status of Holland's of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 57, no. 1, pp. 11-22, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0018213>

- [14] Terence J. G. Tracey, B. Wille, M. R. Durr II, F De Fruyt, "An Enhanced Examination of Holland's Consistency and Differentiation Hypotheses", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 84, no. 3, pp. 237-247, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.008>
- [15] T. T. Ishitani, "Exploring the Effects of Congruence and Holland's Personality Codes on Job Satisfaction: An application of Hierarchical Linear Modeling Techniques", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 1, pp. 16-24, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.014>
- [16] M. O. Wiley, T. M. Magoon, "Holland High-point Social Types: Is Consistency Related to Persistence and Achievement", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 20, no. 1, pp. 14-21, 1982. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90059-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90059-8)
- [17] J. L. Huang, M. Pearce, "The Other Side of the Coin: Vocational Interests, Interest Differentiation and Annual Income at the Occupational level of Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 83, no. 3 pp. 315-326, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.003>
- [18] B. S. Kim, J. I. Lee, "The Case Study of Consistency and Calculus using Holland's Hexagonal Model on the Career Indecisive Clients", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 15, no. 20 pp. 828-837, 2014. DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.2.828>
- [19] S. H. Choi, S. H. Seo, S. Y. Song, "The Analysis of Vocational Behavior in the Inconsistency Profiles using Holland's Hexagonal Model" *KAIS*, vol. 18, no. 11, pp. 509-525, 2017.
- [20] A. B. Barker, E. Demerouti, "The Job Demands Resources Model: State of the Art" *The Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3 pp. 309-328, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [21] H. D. Kim, J. W. Kim, Y. J. Choi, "A Study on the Relationship of Job Characteristics, Job Involvement, and Self-Efficacy of Employees in Domestic Corporations", *Journal of Corporate Education and Talent*, vol. 16, no. 1 pp. 101-127, 2014.
- [22] S. K. Hwang, "A Study on the Effects of Self-Leadership on Job Involvement: The Mediating Effects of Intrinsic Motivation", pp. 87-103, 2011.
- [23] Y. H. Choi, *Qualitative Research: Methods and Practices*, Education and Science sa, 2012.
- [24] J. W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*, Hakjisa, 2010.
- [25] R. E. Stake, *Art of Case Study Research : Perspectives on Practice*, Sage Publications, 1995.
- [26] I. Seidman, *Interviewing as Qualitative Research (3rd. Ed.)*, Hakjisa, 2009.
- [27] S. N. Cho, H. J. Lee, Y. J. Joo, N. Y. Kim, *Qualitative Research Design & Practice*, Hakjisa, 2011.
- [28] Y. C. Kim, S. W. Jung, *Qualitative Research Methodology5: Data Analysis*, Seoul: Academi press, 2017.

노 양 희(Yang-Hee Noh)

[정회원]



- 1982년 2월 :이화여자대학교 정치외교학과 (학사)
- 2005년 6월 : Univ. of Westminster London, UK (AMC 석사)
- 2017년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 박사과정 수료
- 2015년 9월 ~ 현재 : 세종대학교 강사/겸임교수
- 2015년 1월 ~ 현재 : 커리어케어 전문위원
- 2016년 12월 ~ 현재 : YH커리어 대표

<관심분야>

직업, 진로발달, 직업상담서비스, 역량평가/면접, 직업카드, Holland